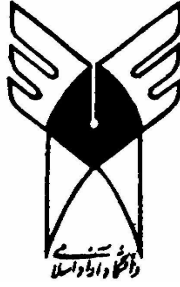


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکزی
دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی ، گروه علوم ارتباطات

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش تحقیق در ارتباطات

عنوان :

بررسی تفاوت در مهارت های ارتباطی کارکنان و نقش آن در رضایت شغلی

استاد راهنما :

دکتر نسیم مجیدی قهرودی

استاد مشاور :

دکتر علی گرانمایه پور

پژوهشگر :

سمیرا بخشنده

تابستان ۱۳۹۱

تقدیم به :

همسر عزیزم که محیطی سرشار از سلامت، امنیت و آرامش را برایم فراهم نمود تا سختی راه را احساس نکنم.

و

با سپاس بیکران از پدر و مادر نازنینم که همواره مشوقم در راستای پیشرفت در تمامی مراحل تحصیلی بوده اند.

و در آخر

این پژوهش را به پویندگان راستین علم و دانش تقدیم می دارم.

تشکر و قدردانی:

تشکر و سپاس از درگاه خدواند دارم که توفیق این اندک را به من داد.
ضمن تشکر و سپاس از زحمات بی شائبه سرکار خانم دکتر نسیم مجیدی قهرودی که با راهنمایی های ارزشمند آموخته های خویش را همچون چراغی فرا روی من نهادند.

و

ضمن قدردانی از راهنمایی های ارزشمند جناب آقای دکتر علی گرانمایه پور که در تمامی مراحل تدوین پایان نامه از هیچ کمکی دریغ ننمودند.

بسمه تعالی

تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب **سمیرا بخشنده** دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته به شماره دانشجویی ۸۹۰۶۶۸۷۷۲۰۰ در رشته **علوم ارتباطات - تحقیق در ارتباطات** که در تاریخ ۹۱/۴/۱۲ از پایان نامه خود تحت عنوان: **بررسی تفاوت در مهارت های ارتباطی کارکنان و نقش آن در رضایت شغلی** با کسب نمره ۱۹/۷۵ و **درجه عالی** دفاع نموده ام بدین وسیله متعهد می شوم:

۱. این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه های موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده ام.
۲. این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
۳. چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هر گونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از این پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
۴. چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچ گونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء:

بسمه تعالی

در تاریخ ۱۳۹۱/۴/۱۲

دانشجوی کارشناسی ارشد **خانم سمیرا بخشنده** از پایان نامه خود
دفاع نموده و با نمره ۱۹/۷۵ بحروف نوزده و هفتاد و پنج صدم و
با درجه **عالی** مورد تصویب قرار گرفت.

امضاء استاد راهنما

بسمه تعالی
 دانشگاه آزاد اسلامی – واحد تهران مرکزی
 دانشکده : روانشناسی و علوم اجتماعی
 (این چکیده به منظور چاپ در پژوهش نامه دانشگاه تهیه شده است)

نام واحد دانشگاهی: تهران مرکزی	کد: ۱۰۱
عنوان پایان نامه: بررسی تفاوت در مهارت های ارتباطی کارکنان و نقش آن در رضایت شغلی	
نام و نام خانوادگی دانشجو: سمیرا بخشنده	تاریخ شروع پایان نامه: ۱۳۹۰/۸/۱۱
شماره دانشجویی: ۸۹۰۶۶۸۷۷۲۰۰	تاریخ اتمام پایان نامه: ۱۳۹۱/۴/۱۲
رشته تحصیلی: علوم ارتباطات – تحقیق در ارتباطات	
استاد / استادان راهنما: دکتر نسیم مجیدی قهرودی	
استاد/استادان مشاور: دکتر علی گرانمایه پور	
آدرس: تهران – ۴۶ متری نارمک – بین مهر و مدائن – میدان ۱۸- کوچه براتی – پلاک ۱۴ – طبقه چهارم	
تلفن: ۰۹۱۲۶۳۴۳۸۶۲	
چکیده پایان نامه (شامل خلاصه، اهداف، روش های اجرا و نتایج به دست آمده):	
<p>این تحقیق با هدف "بررسی تفاوت در مهارت های ارتباطی کارکنان و نقش آن در رضایت شغلی آنها" در محیط کار انجام گرفته است. روش این تحقیق پیمایشی است و ابزار اندازه گیری پرسشنامه بوده است و پس از تکمیل پرسشنامه ها، جداول توصیفی و استنباطی از طریق نرم افزار spss به دست آمده و تحلیل شد. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان زن و مرد موسسات پژوهشی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری می باشد که شامل ۳۷۰۰ نفر می باشد که ۱۲۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. بررسی ها نشان داد مردان نسبت به زنان صمیمی ترند و اعتماد به نفس، رودربایستی و قدرت کلامی بیشتر و رک گو ترند. تمایل بیشتری به کار گروهی دارند و کمتر به همکاران خود اعتماد می کنند و تمایل کمی به ارتباط با همکاران همجنس دارند. بیشتر ارتباطات رودرو و قادرند با تکرار منظور خود را به دیگران بفهمانند و اعتقاد بیشتری به موثر بودن حرکات بدن دارند و در حیطه کاری خود نسبت به کار و امکانات رضایت و از حقوق خود اظهار نارضایتی کرده اند و دارای سازگاری بیشتری با وظایف محوله هستند. در مقابل زنان حساس تر، مسئولیت پذیرتر و دارای هوش هیجانی بیشتری می باشند. توجه بیشتری به حفظ حریم شخصی دارند و از حرکات دست بیشتر استفاده می کنند. آنها نسبت به پوشش خود در سازمان رضایت کمتر و در برابر تغییرات سازمان مقاومت کمتری از خود نشان می دهند. رفتار مدیر با زیردستان برایشان مهم و از انجام کارهای یکنواخت بیشتر بیزارند. و به هنگام بروز مشکل بیشتر از همکاران خود پشتیبانی می کنند در نتیجه می توان به تفاوت در مهارت های ارتباطی زنان و مردان در محیط کار پی برد.</p>	

نظر استاد راهنما برای چاپ در پژوهش نامه دانشگاه مناسب است تاریخ و امضا:
 مناسب نیست

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

چکیده

پیشگفتار

فصل اول : کلیات پژوهش

۲	۱ - بیان مساله.....
۴	۱ - ۲ اهمیت و ضرورت.....
۵	۱ - ۳ هدف اصلی.....
۵	۱ - ۴ سوالات.....
۶	۱ - ۵ فرضیات.....
۶	۱ - ۶ متغیرهای تحقیق.....
۷	۱ - ۷ تعریف مفاهیم.....
۸	۱ - ۸ چارچوب نظری تحقیق.....
۱۵	۱ - ۹ مدل ارتباطی.....

فصل دوم : ادبیات و پیشینه پژوهش

۱۷	۲-۱ بخش اول : ارتباطات.....
۱۷	۲ - ۱ - ۱ نگاه اجمالی به ارتباط.....
۱۸	۲-۱-۱-۲ تعریف ارتباط.....
۱۸	۲-۱-۱-۲ انواع ارتباط.....
۱۸	۲-۱-۱-۲ انواع ارتباط جمعی.....
۱۹	۲-۱-۱-۲ هدف از ارتباطات.....
۲۰	۲-۱-۱-۲ پارازیت‌های ارتباطی.....
۲۱	۲-۱-۱-۲ موانع ارتباطی.....
۲۱	۲-۱-۱-۲ انواع مدل‌های ارتباطی.....
۲۳	۲-۱-۲ مهارت‌های ارتباطی.....
۲۳	۲-۱-۲-۱ تعریف مهارت‌های ارتباطی.....
۲۳	۲-۱-۲-۲ مهارت‌های ارتباطی به شما کمک می‌کنند تا:.....
۲۵	۲-۱-۲-۳ مهارت‌های چهارگانه ارتباطات.....
۲۸	۲-۱-۲-۴ گوش دادن.....
۳۱	۲-۱-۲-۵ ارتباط غیرکلامی.....
۳۳	۲-۱-۲-۶ مزایای مهارت‌های ارتباطی.....
۳۴	۲-۱-۲-۷ راه‌های پیشبرد مهارت‌های ارتباطی.....
۳۵	۲-۱-۲-۸ مهارت‌های ارتباطی در محیط کار و نقش مدیران (امامی، ۱۳۸۵).....
۳۶	۲-۱-۳ ارتباطات انسانی.....

۳۶	۱-۳-۱-۲	محتوای ارتباطات انسانی
۳۷	۴-۱-۲	ارتباط میان فردی
۳۷	۱-۴-۱-۲	تعریف ارتباط میان فردی :
۳۷	۲-۴-۱-۲	اصول اساسی ارتباطات میان فردی :
۳۸	۳-۴-۱-۲	کارکردهای روابط بین فردی:
۳۸	۴-۴-۱-۲	دو بعد اساسی اثربخشی ارتباطات میان فردی
۳۸	۵-۴-۱-۲	اعتبار یا مشروعیت در ارتباطات میان فردی
۳۹	۶-۴-۱-۲	تعارض در روابط بین فردی
۴۰	۷-۴-۱-۲	خطاهای رایج در ارتباط بین فردی
۴۱	۸-۴-۱-۲	مهم بودن برخوردهای اول در ارتباط بین فردی
۴۳	۹-۴-۱-۲	زبان بدن در اولین برخورد
۴۶	۱۰-۴-۱-۲	تکنیکهای اثر بخشی در ارتباطات میان فردی
۴۸	۱۱-۴-۱-۲	موانع ارتباط فردی
۴۹	۵-۱-۲	مفهوم از خود
۴۹	۱-۵-۱-۲	خودآگاهی
۴۹	۲-۵-۱-۲	هرم نیازهای مازلو:
۵۰	۳-۵-۱-۲	پنجره جو هری
۵۲	۲-۲	بخش دوم : تفاوت های زنان و مردان
۵۲	۱-۲-۲	تاریخچه تفاوت های فردی:
۵۲	۲-۲-۲	تفاوت مردان و زنان
۵۳	۳-۲-۲	تفاوت های جامعه پذیری مردان با زنان
۵۴	۴-۲-۲	جنسیت و فرهنگ
۵۵	۵-۲-۲	تفاوت های فیزیکی
۵۵	۶-۲-۲	عوامل مؤثر در تقویت تفاوت های بین زن و مرد
۵۹	۷-۲-۲	تفاوت های زن و مرد از نظر ادراک
۶۲	۸-۲-۲	مشکلات
۶۳	۹-۲-۲	تفکر و حافظه
۶۳	۱۰-۲-۲	احساسیت
۶۳	۱۱-۲-۲	ارتباط میان فردی در زنان و مردان
۶۳	۱-۱۱-۲-۲	شیوه های ارتباطی
۶۴	۲-۱۱-۲-۲	الگوهای حرف زدن
۶۵	۳-۱۱-۲-۲	کلمات و عبارات
۶۶	۴-۱۱-۲-۲	ارتباط غیر کلامی
۶۶	۵-۱۱-۲-۲	فضای شخصی
۶۷	۶-۱۱-۲-۲	حالات صورت
۶۷	۷-۱۱-۲-۲	توانایی رمز گشایی

- ۶۸..... ۲-۱۱-۸ مشخصات گفتار زنان
- ۶۹..... ۲-۱۱-۹ مشخصات گفتار مردان
- ۷۰..... ۲-۱۱-۱۰ نتیجه گیری
- ۷۲..... ۲-۳-۳ بخش سوم: مدیریت و سازمان
- ۷۲..... ۲-۳-۱ تعریف مدیریت
- ۷۲..... ۲-۳-۲ مکتب فایولیسم
- ۷۶..... ۲-۳-۳ عناصر مدیریت
- ۷۷..... ۲-۳-۴ مدیریت علمی « فردریک وینسلو تیلور »
- ۷۷..... ۲-۳-۵ اصول مدیریت علمی
- ۷۸..... ۲-۳-۶ نارسایی های مکتب مدیریت علمی
- ۷۸..... ۲-۳-۷ مدیریت و ارتباطات سازمانی
- ۷۹..... ۲-۳-۷-۱ سازمان
- ۸۰..... ۲-۳-۷-۲ ارتباط
- ۸۱..... ۲-۳-۷-۳ ارتباطات سازمانی
- ۸۳..... ۲-۳-۷-۴ انواع ارتباطات سازمانی
- ۸۵..... ۲-۳-۷-۵ انتخاب مسیر یا کانال ارتباط:
- ۸۶..... ۲-۳-۷-۶ قوانین راهبردی در ارتباطات سازمانی:
- ۸۸..... ۲-۳-۷-۷ ضرورت برقراری ارتباط در مدیریت
- ۸۸..... ۲-۳-۷-۸ بهبود ارتباطات سازمان
- ۸۹..... ۲-۳-۷-۹ چهار روش برای افزایش ارتباطات بهره ور
- ۸۹..... ۲-۳-۷-۱۰ حوزه های تحقیقاتی
- ۹۰..... ۲-۳-۷-۱۱ ویژگی های ارتباطات سازمانی
- ۹۱..... ۲-۳-۷-۱۲ تفاوت ارتباط سازمانی با انواع دیگر ارتباط
- ۹۱..... ۲-۳-۷-۱۳ انگیزه و فایده ی ارتباط سازمانی
- ۹۲..... ۲-۳-۷-۱۴ سبک های ارتباطی در سازمان
- ۹۳..... ۲-۳-۸ فرهنگ سازمانی
- ۹۳..... ۲-۳-۸-۱ مفهوم فرهنگ
- ۹۳..... ۲-۳-۸-۲ تعریف فرهنگ از جنبه لغوی
- ۹۳..... ۲-۳-۸-۳ مفهوم فرهنگ سازمانی
- ۹۴..... ۲-۳-۸-۴ تعریف فرهنگ سازمانی از دیدگاه کوئین
- ۹۴..... ۲-۳-۸-۵ اهمیت فرهنگ سازمانی
- ۹۵..... ۲-۳-۸-۶ تفاوت فرهنگ سازمانی و جو سازمانی
- ۹۵..... ۲-۳-۸-۷ مؤلفه های فرهنگ سازمانی
- ۹۷..... ۲-۳-۹ تعهد سازمانی
- ۹۷..... ۲-۳-۹-۱ تعریف تعهد سازمانی
- ۹۷..... ۲-۳-۹-۲ نظریه ها و مدل های جدید تعهد سازمانی

- ۹۸.....۳-۹-۳-۲ ضرورت توجه به تعهد سازمانی
- ۹۹.....۴-۹-۳-۲ دو دیدگاه درباره تعهد سازمانی
- ۱۰۱.....۱۰-۳-۲ انگیزش
- ۱۰۱.....۱-۱۰-۳-۲ نظریه های انگیزش
- ۱۰۳.....۲-۱۰-۳-۲ نظریه های معاصر انگیزش
- ۱۱۲.....۳-۱۰-۳-۲ به کارگیری نظریات انگیزش
- ۱۱۳.....۴-۱۰-۳-۲ اهمیت ایجاد انگیزه در نیروی انسانی
- ۱۱۵.....۴-۲ بخش چهارم: رضایت شغلی
- ۱۱۵.....۱-۴-۲ رضایت شغلی چیست و چگونه می توان به آن دست یافت؟
- ۱۱۵.....۲-۴-۲ مفهوم رضایت شغلی در سازمان
- ۱۱۶.....۳-۴-۲ تعاریف رضایت شغلی:
- ۱۱۷.....۴-۴-۲ ابعاد رضایت شغلی:
- ۱۱۸.....۵-۴-۲ نظریه های رضایت شغلی
- ۱۲۱.....۶-۴-۲ عوامل مؤثر بر رضایت شغلی:
- ۱۳۰.....۷-۴-۲ بهره‌وری و رضایت شغلی
- ۱۳۳.....۸-۴-۲ تلفیق زندگی کاری و خانوادگی
- ۱۳۳.....۹-۴-۲ رابطه شخصیت متناسب با موفقیت شغلی
- ۱۳۴.....۱۰-۴-۲ عوامل ژنتیکی و رضایت شغلی
- ۱۳۵.....۱۱-۴-۲ جنسیت و نقش آن در رضایت شغلی
- ۱۳۸.....۱۲-۴-۲ نقش بهداشت روان در رضایت شغلی
- ۱۳۹.....۱۳-۴-۲ نقش مدیریت در رضایت شغلی
- ۱۴۳.....۱۴-۴-۲ افزایش رضایت شغلی
- ۱۴۴.....۱۵-۴-۲ پیامدهای رضایت و عدم رضایت شغلی
- ۱۴۷.....۱۶-۴-۲ رضایت شغلی و عملکرد
- ۱۴۸.....۱۷-۴-۲ آمارهایی از میزان نارضایتی شغلی
- ۱۴۸.....۱۸-۴-۲ تعیین رضایت شغلی:
- ۱۵۰.....۵-۲ بخش پنجم: پیشینه تحقیق

فصل سوم: روش پژوهش

- ۱۵۳.....۱-۳ روش پژوهش
- ۱۵۳.....۲-۳ ابزار گردآوری اطلاعات و داده‌ها
- ۱۵۴.....۳-۳ جامعه آماری
- ۱۵۴.....۴-۳ روش نمونه‌گیری
- ۱۵۵.....۵-۳ روایی و پایایی تحقیق
- ۱۵۷.....۶-۳ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها

- ۴ - ۱ بخش اول : تجزیه و تحلیل توصیفی (جداول یک بعدی) ۱۵۹
- ۴ - ۲ بخش دوم : آمار استنباطی و بررسی فرضیه ها (جداول دو بعدی) ۲۵۸

فصل پنجم : نتیجه گیری

- مقدمه ۲۶۵
- ۵-۱ نتیجه گیری ۲۶۶
- ۵-۲ پیشنهادهای تحقیق ۲۶۸
- ۵-۲-۱ پیشنهاد برای محققین بعدی: ۲۶۹
- ۵-۳ محدودیت های تحقیق ۲۶۹
- فهرست منابع ۲۷۰
- پیوست ۲۸۰

فهرست جداول

عنوان

صفحه

جداول یک بعدی

جدول شماره (۱) : توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت.....	۱۵۹
جدول شماره (۲) : توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نوع استخدام.....	۱۶۰
جدول شماره (۱-۲) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد بر حسب نوع استخدام.....	۱۶۱
جدول شماره (۲-۲) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن بر حسب نوع استخدام.....	۱۶۱
جدول شماره (۳) : توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن.....	۱۶۳
جدول شماره (۱-۳) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد بر حسب سن.....	۱۶۴
جدول شماره (۲-۳) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن بر حسب سن.....	۱۶۴
جدول شماره (۳-۳) : مقایسه میانگین سن کارکنان بر اساس جنسیت.....	۱۶۵
جدول شماره (۳-۴) : آزمون t برای مقایسه میانگین سن کارکنان زن و مرد.....	۱۶۵
جدول شماره (۴) : توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب تحصیلات.....	۱۶۶
جدول شماره (۱-۴) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد بر حسب تحصیلات.....	۱۶۷
جدول شماره (۲-۴) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن بر حسب تحصیلات.....	۱۶۷
جدول شماره (۵) : توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب برقراری ارتباط صمیمی.....	۱۶۸
جدول شماره (۱-۵) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد بر حسب برقراری ارتباط صمیمی.....	۱۶۹
جدول شماره (۲-۵) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن بر حسب برقراری ارتباط صمیمی.....	۱۶۹
جدول شماره (۶) : توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب حساس بودن فرد.....	۱۷۰
جدول شماره (۱-۶) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد بر حسب حساس بودن فرد.....	۱۷۱
جدول شماره (۲-۶) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن بر حسب حساس بودن فرد.....	۱۷۱
جدول شماره (۷) : توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب درگیر شدن با مشکلات دیگران.....	۱۷۲
جدول شماره (۱-۷) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد بر حسب درگیر شدن با مشکلات دیگران.....	۱۷۳
جدول شماره (۲-۷) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن بر حسب درگیر شدن با مشکلات دیگران.....	۱۷۳
جدول شماره (۸) : توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب طرز لباس پوشیدن.....	۱۷۴
جدول شماره (۱-۸) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد بر حسب طرز لباس پوشیدن.....	۱۷۵
جدول شماره (۲-۸) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن بر حسب طرز لباس پوشیدن.....	۱۷۵
جدول شماره (۹) : توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب استفاده از حرکات دست در ارتباط.....	۱۷۶
جدول شماره (۱-۹) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد بر حسب استفاده از حرکات دست در ارتباط.....	۱۷۷
جدول شماره (۲-۹) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن بر حسب استفاده از حرکات دست در ارتباط.....	۱۷۷
جدول شماره (۱۰) : توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب بیان کردن رک منظور.....	۱۷۸
جدول شماره (۱-۱۰) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد بر حسب بیان کردن رک منظور.....	۱۷۹
جدول شماره (۲-۱۰) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن بر حسب بیان کردن رک منظور.....	۱۷۹
جدول شماره (۱۱) : توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب داشتن اعتماد به نفس بالا.....	۱۸۰
جدول شماره (۱-۱۱) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد بر حسب داشتن اعتماد به نفس بالا.....	۱۸۱

- جدول شماره (۲-۱۱) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب داشتن اعتماد به نفس بالا..... ۱۸۱
- جدول شماره (۱۲) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب برخورد مدیر با زیردستان..... ۱۸۲
- جدول شماره (۱-۱۲) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب برخورد مدیر با زیردستان..... ۱۸۳
- جدول شماره (۲-۱۲) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب برخورد مدیر با زیردستان..... ۱۸۳
- جدول شماره (۱۳) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب برخورداری از قدرت کلامی بالا..... ۱۸۴
- جدول شماره (۱-۱۳) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب برخورداری از قدرت کلامی بالا..... ۱۸۵
- جدول شماره (۲-۱۳) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب برخورداری از قدرت کلامی بالا..... ۱۸۵
- جدول شماره (۱۴) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب داشتن رودربایستی در برقراری ارتباط..... ۱۸۶
- جدول شماره (۱-۱۴) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب داشتن رودربایستی در برقراری ارتباط..... ۱۸۷
- جدول شماره (۲-۱۴) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب داشتن رودربایستی در برقراری ارتباط..... ۱۸۷
- جدول شماره (۱۵) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب حفظ حریم شخصی..... ۱۸۸
- جدول شماره (۱-۱۵) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب حفظ حریم شخصی..... ۱۸۹
- جدول شماره (۲-۱۵) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب حفظ حریم شخصی..... ۱۸۹
- جدول شماره (۱۶) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب برقراری ارتباط براساس شخصیت..... ۱۹۰
- جدول شماره (۱-۱۶) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب برقراری ارتباط براساس شخصیت..... ۱۹۱
- جدول شماره (۲-۱۶) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب برقراری ارتباط براساس شخصیت..... ۱۹۱
- جدول شماره (۱۷) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب داشتن لحن قاطع و محکم در انجام کار..... ۱۹۲
- جدول شماره (۱-۱۷) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب داشتن لحن قاطع و محکم در انجام کار..... ۱۹۳
- جدول شماره (۲-۱۷) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب داشتن لحن قاطع و محکم در انجام کار..... ۱۹۳
- جدول شماره (۱۸) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب فهماندن منظور با تکرار..... ۱۹۴
- جدول شماره (۱-۱۸) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب فهماندن منظور با تکرار..... ۱۹۵
- جدول شماره (۲-۱۸) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب فهماندن منظور با تکرار..... ۱۹۵
- جدول شماره (۱۹) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب داشتن روابط خانوادگی با همکاران..... ۱۹۶
- جدول شماره (۱-۱۹) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب داشتن روابط خانوادگی با همکاران..... ۱۹۷
- جدول شماره (۲-۱۹) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب داشتن روابط خانوادگی با همکاران..... ۱۹۷
- جدول شماره (۲۰) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب داشتن ارتباط رو در رو..... ۱۹۸
- جدول شماره (۱-۲۰) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب داشتن ارتباط رو در رو..... ۱۹۹
- جدول شماره (۲-۲۰) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب داشتن ارتباط رو در رو..... ۱۹۹
- جدول شماره (۲۱) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب داشتن اعتماد به همکاران..... ۲۰۰
- جدول شماره (۱-۲۱) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب داشتن اعتماد به همکاران..... ۲۰۱
- جدول شماره (۲-۲۱) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب داشتن اعتماد به همکاران..... ۲۰۱
- جدول شماره (۲۲) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب رابطه بین گوش دادن با بهتر سخن گفتن..... ۲۰۲
- جدول شماره (۱-۲۲) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب رابطه بین گوش دادن با بهتر سخن گفتن..... ۲۰۳
- جدول شماره (۲-۲۲) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب رابطه بین گوش دادن با بهتر سخن گفتن..... ۲۰۳
- جدول شماره (۲۳) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب برقراری ارتباط بهتر با همکاران همجنس..... ۲۰۴
- جدول شماره (۱-۲۳) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب برقراری ارتباط بهتر با همکاران همجنس..... ۲۰۵
- جدول شماره (۲-۲۳) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب برقراری ارتباط بهتر با همکاران همجنس..... ۲۰۵

- جدول شماره (۲۴) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب مقاومت در برابر تغییرات در سازمان ۲۰۶
- جدول شماره (۱-۲۴) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب مقاومت در برابر تغییرات در سازمان ۲۰۷
- جدول شماره (۲-۲۴) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب مقاومت در برابر تغییرات در سازمان ۲۰۷
- جدول شماره (۲۵) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب توانایی کنترل عصبانیت در هنگام بروز مشکل ۲۰۸
- جدول شماره (۱-۲۵) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب توانایی کنترل عصبانیت در هنگام بروز مشکل ۲۰۹
- جدول شماره (۲-۲۵) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب توانایی کنترل عصبانیت در هنگام بروز مشکل ۲۰۹
- جدول شماره (۲۶) : توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب مسئولیت‌پذیری بالا در انجام وظایف ۲۱۰
- جدول شماره (۱-۲۶) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب مسئولیت‌پذیری بالا در انجام وظایف ۲۱۱
- جدول شماره (۲-۲۶) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن بر حسب مسئولیت‌پذیری بالا در انجام وظایف ۲۱۱
- جدول شماره (۲۷) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب پرهیز از شوخی با همکاران ۲۱۲
- جدول شماره (۱-۲۷) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب پرهیز از شوخی با همکاران ۲۱۳
- جدول شماره (۲-۲۷) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب پرهیز از شوخی با همکاران ۲۱۳
- جدول شماره (۲۸) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب حمایت و پشتیبانی از همکاران در بروز مشکلات ۲۱۴
- جدول شماره (۱-۲۸) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب حمایت و پشتیبانی از همکاران در بروز مشکلات ۲۱۵
- جدول شماره (۲-۲۸) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب حمایت و پشتیبانی از همکاران در بروز مشکلات ۲۱۵
- جدول شماره (۲۹) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب توجه و تقدیر از فعالیتها و اقدامات خلاقانه ۲۱۶
- جدول شماره (۱-۲۹) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب توجه و تقدیر از فعالیتها و اقدامات خلاقانه ۲۱۷
- جدول شماره (۲-۲۹) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب توجه و تقدیر از فعالیتها و اقدامات خلاقانه ۲۱۷
- جدول شماره (۳۰) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب ترجیح دادن کارگروهی به کار فردی ۲۱۸
- جدول شماره (۱-۳۰) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب ترجیح دادن کارگروهی به کار فردی ۲۱۹
- جدول شماره (۲-۳۰) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن بر حسب ترجیح دادن کارگروهی به کار فردی ۲۱۹
- جدول شماره (۳۱) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب بیزاری از انجام کارهای یکنواخت ۲۲۰
- جدول شماره (۱-۳۱) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب بیزاری از انجام کارهای یکنواخت ۲۲۱
- جدول شماره (۲-۳۱) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب بیزاری از انجام کارهای یکنواخت ۲۲۱
- جدول شماره (۳۲) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب حرکات بدن بیشتر از چهره بیانگر احساسات است ۲۲۲
- جدول شماره (۱-۳۲) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب حرکات بدن بیشتر از چهره بیانگر احساسات است ۲۲۳
- جدول شماره (۲-۳۲) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب حرکات بدن بیشتر از چهره بیانگر احساسات است ۲۲۳
- جدول شماره (۳۳) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب ارتباط هوش هیجانی با جنسیت ۲۲۴
- جدول شماره (۲-۳۳) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب ارتباط هوش هیجانی با جنسیت ۲۲۵
- جدول شماره (۱-۳۳) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب ارتباط هوش هیجانی با جنسیت ۲۲۵
- جدول شماره (۳۴) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب بهره‌گیری از کلمات در برقراری ارتباط ۲۲۶
- جدول شماره (۱-۳۴) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب بهره‌گیری از کلمات در برقراری ارتباط ۲۲۷
- جدول شماره (۲-۳۴) : توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب بهره‌گیری از کلمات در برقراری ارتباط ۲۲۷
- جدول شماره (۳۵) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب رضایت از حقوق دریافتی از سازمان ۲۲۸
- جدول شماره (۱-۳۵) : توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب رضایت از حقوق دریافتی از سازمان ۲۲۹

- جدول شماره (۳۵-۲): توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب رضایت از حقوق دریافتی از سازمان ۲۲۹
- جدول شماره (۳۶) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب اعتماد و تفویض بر اساس شایستگی ۲۳۰
- جدول شماره (۳۶-۱): توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب اعتماد و تفویض بر اساس شایستگی ۲۳۱
- جدول شماره (۳۶-۲): توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب اعتماد و تفویض بر اساس شایستگی ۲۳۱
- جدول شماره (۳۷) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب جذاب و مناسب بودن امکانات و تسهیلات رفاهی ۲۳۲
- جدول شماره (۳۷-۱): توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب جذاب و مناسب بودن امکانات و تسهیلات رفاهی ۲۳۳
- جدول شماره (۳۷-۲): توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب جذاب و مناسب بودن امکانات و تسهیلات رفاهی ۲۳۳
- جدول شماره (۳۸) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب فراهم بودن شرایط ارتقا و ترفیع ۲۳۴
- جدول شماره (۳۸-۱): توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب فراهم بودن شرایط ارتقا و ترفیع ۲۳۵
- جدول شماره (۳۸-۲): توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب فراهم بودن شرایط ارتقا و ترفیع ۲۳۵
- جدول شماره (۳۹) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب عادلانه بودن حقوق و مزایا در مقایسه با سایرین ۲۳۶
- جدول شماره (۳۹-۱): توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب عادلانه بودن حقوق و مزایا در مقایسه با سایرین ۲۳۷
- جدول شماره (۳۹-۲): توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب عادلانه بودن حقوق و مزایا در مقایسه با سایرین .. ۲۳۷
- جدول شماره (۴۰) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب وجود معیارهای مناسب برای پرداخت ۲۳۸
- جدول شماره (۴۰-۱): توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب وجود معیارهای مناسب برای پرداخت ۲۳۹
- جدول شماره (۴۰-۲): توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب وجود معیارهای مناسب برای پرداخت ... ۲۳۹
- جدول شماره (۴۱) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب سازگار بودن کار با روحیه و علائق ۲۴۰
- جدول شماره (۴۱-۱): توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب سازگار بودن کار با روحیه و علائق ۲۴۱
- جدول شماره (۴۱-۲): توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب سازگار بودن کار با روحیه و علائق ۲۴۱
- جدول شماره (۴۲) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب آزادی عمل داشتن در تصمیم‌گیری ۲۴۲
- جدول شماره (۴۲-۱): توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب آزادی عمل داشتن در تصمیم‌گیری ۲۴۳
- جدول شماره (۴۲-۲): توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب آزادی عمل داشتن در تصمیم‌گیری ۲۴۳
- جدول شماره (۴۳) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب تاثیر عوامل محیطی ۲۴۴
- جدول شماره (۴۳-۱): توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب تاثیر عوامل محیطی ۲۴۵
- جدول شماره (۴۳-۲): توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب تاثیر عوامل محیطی ۲۴۵
- جدول شماره (۴۴) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب شنونده بهتر بودن زنان ۲۴۶
- جدول شماره (۴۴-۱): توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب شنونده بهتر بودن زنان ۲۴۷
- جدول شماره (۴۴-۲): توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب شنونده بهتر بودن زنان ۲۴۷
- جدول شماره (۴۵) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب بیش از حد بودن کارهای واگذار شده ۲۴۸
- جدول شماره (۴۵-۱): توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب بیش از حد بودن کارهای واگذار شده ۲۴۹
- جدول شماره (۴۵-۲): توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب بیش از حد بودن کارهای واگذار شده ۲۴۹
- جدول شماره (۴۶) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب متفاوت بودن شیوه برقراری ارتباط ۲۵۰
- جدول شماره (۴۶-۱): توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب متفاوت بودن شیوه برقراری ارتباط ۲۵۱
- جدول شماره (۴۶-۲): توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب متفاوت بودن شیوه برقراری ارتباط ۲۵۱
- جدول شماره (۴۷) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب رضایت از واحد کاری خود و همکاران ۲۵۲
- جدول شماره (۴۷-۱): توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب رضایت از واحد کاری خود و همکاران ۲۵۳
- جدول شماره (۴۷-۲): توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب رضایت از واحد کاری خود و همکاران ۲۵۳

- جدول شماره (۴۸) : توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب بیشتر حرف زدن مردان و قطع سخنان دیگران..... ۲۵۴
- جدول شماره (۴۸-۱): توزیع فراوانی پاسخگویان مرد برحسب بیشتر حرف زدن مردان و قطع سخنان دیگران ۲۵۵
- جدول شماره (۴۸-۲): توزیع فراوانی پاسخگویان زن برحسب بیشتر حرف زدن مردان و قطع سخنان دیگران ۲۵۵
- جدول (۴۹) : توزیع فراوانی انتخاب شغل براساس جنسیت..... ۲۵۶

جداول دو بعدی

- جدول شمار (۵۰) : توزیع فراوانی دوبعدی شخصیت و رضایت شغلی ۲۵۷
- جدول شماره (۵۰-۱): نتایج آزمون χ^2 دو جهت بررسی رابطه بین شخصیت و رضایت شغلی ۲۵۸
- جدول شمار (۵۱) : توزیع فراوانی دوبعدی شخصیت و تغییر رفتار در محیط کار ۲۵۸
- جدول شماره (۵۱-۱): نتایج آزمون χ^2 دو جهت بررسی رابطه بین شخصیت و تغییر رفتار در کار ۲۵۹
- جدول شماره (۵۲) : آماره توصیفی برای مقایسه میانگین ارتباط کلامی زنان و مردان ۲۵۹
- جدول شماره (۵۲-۱): نتایج آزمون t جهت بررسی تفاوت میانگین ارتباط کلامی در جنسیت ۲۶۰
- جدول شماره (۵۳) : آماره توصیفی برای مقایسه میانگین ارتباط غیر کلامی زنان و مردان ۲۶۰
- جدول شماره (۵۳-۱): نتایج آزمون t جهت بررسی تفاوت میانگین ارتباط غیر کلامی در جنسیت ۲۶۰
- جدول شماره (۵۴) : آماره توصیفی برای مقایسه میانگین ارتباط میان فردی زنان و مردان ۲۶۱
- جدول شماره (۵۴-۱): نتایج آزمون t جهت بررسی تفاوت میانگین ارتباط میان فردی در جنسیت ۲۶۱
- جدول شمار (۵۵) : توزیع فراوانی دوبعدی جنسیت و رضایت شغلی ۲۶۲
- جدول شماره (۵۵-۱): نتایج آزمون χ^2 دو جهت بررسی رابطه بین رضایت شغلی و جنسیت..... ۲۶۲

فهرست نمودارها

صفحه

عنوان

نمودار شماره (۱) : توزیع درصدی پاسخگویان برحسب جنسیت.....	۱۵۹
نمودار شماره (۲) : توزیع درصدی پاسخگویان برحسب نوع استخدام.....	۱۶۰
نمودار شماره (۳) : توزیع درصدی پاسخگویان برحسب سن.....	۱۶۳
نمودار شماره (۴) : توزیع درصدی پاسخگویان برحسب تحصیلات.....	۱۶۶
نمودار شماره (۵) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب برقراری ارتباط صمیمی.....	۱۶۸
نمودار شماره (۶) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب حساس بودن فرد.....	۱۷۰
نمودار شماره (۷) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب درگیر شدن با مشکلات دیگران.....	۱۷۲
نمودار شماره (۸) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب طرز لباس پوشیدن.....	۱۷۴
نمودار شماره (۹) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب استفاده از حرکات دست در ارتباط.....	۱۷۶
نمودار شماره (۱۰) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب بیان کردن رک منظور.....	۱۷۸
نمودار شماره (۱۱) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب داشتن اعتماد به نفس بالا.....	۱۸۰
نمودار شماره (۱۲) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب برخورد مدیر با زیردستان.....	۱۸۲
نمودار شماره (۱۳) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب برخورداری از قدرت کلامی بالا.....	۱۸۴
نمودار شماره (۱۴) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب داشتن رودربایستی در برقراری ارتباط.....	۱۸۶
نمودار شماره (۱۵) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب حفظ حریم شخصی.....	۱۸۸
نمودار شماره (۱۶) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب برقراری ارتباط براساس شخصیت.....	۱۹۰
نمودار شماره (۱۷) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب داشتن لحن قاطع و محکم در انجام کار.....	۱۹۲
نمودار شماره (۱۸) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب فهماندن منظور با تکرار.....	۱۹۴
نمودار شماره (۱۹) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب داشتن روابط خانوادگی با همکاران.....	۱۹۶
نمودار شماره (۲۰) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب داشتن ارتباط رو در رو.....	۱۹۸
نمودار شماره (۲۱) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب داشتن اعتماد به همکاران.....	۲۰۰
نمودار شماره (۲۲) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب رابطه بین گوش دادن با بهتر سخن گفتن.....	۲۰۲
نمودار شماره (۲۳) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب برقراری ارتباط بهتر با همکاران هم جنس.....	۲۰۴
نمودار شماره (۲۴) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب مقاومت در برابر تغییرات در سازمان.....	۲۰۶
نمودار شماره (۲۵) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب توانایی کنترل عصبانیت در هنگام بروز مشکل.....	۲۰۸
نمودار شماره (۲۶) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب مسئولیت پذیری بالا در انجام وظایف.....	۲۱۰
نمودار شماره (۲۷) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب پرهیز از شوخی با همکاران.....	۲۱۲
نمودار شماره (۲۸) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب حمایت و پشتیبانی از همکاران در بروز مشکلات.....	۲۱۴
نمودار شماره (۲۹) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب توجه و تقدیر از فعالیتها و اقدامات خلاقانه.....	۲۱۶
نمودار شماره (۳۰) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب ترجیح دادن کار گروهی به کار فردی.....	۲۱۸
نمودار شماره (۳۱) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب بیزاری از انجام کارهای یکنواخت.....	۲۲۰
نمودار شماره (۳۲) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب بیانگر احساسات بودن حرکات بدن بیشتر از چهره.....	۲۲۲
نمودار شماره (۳۳) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب ارتباط هوش هیجانی با جنسیت.....	۲۲۴
نمودار شماره (۳۴) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب بهره گیری از کلمات در برقراری ارتباط.....	۲۲۶

- نمودار شماره (۳۵) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب رضایت از حقوق دریافتی از سازمان..... ۲۲۸
- نمودار شماره (۳۶) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب عدم اعتماد و تفویض بر اساس شایستگی..... ۲۳۰
- نمودار شماره (۳۷) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب جذاب و مناسب بودن امکانات و تسهیلات رفاهی ۲۳۲
- نمودار شماره شماره (۳۸) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب فراهم بودن شرایط ارتقا و ترفیع ۲۳۴
- نمودار شماره (۳۹) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب عادلانه بودن حقوق و مزایا در مقایسه با سایرین ۲۳۶
- نمودار شماره (۴۰) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب وجود معیارهای مناسب برای پرداخت..... ۲۳۸
- نمودار شماره (۴۱) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب سازگار بودن کار با روحیه و علائق..... ۲۴۰
- نمودار شماره (۴۲) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب آزادی عمل داشتن در تصمیم‌گیری ۲۴۲
- نمودار شماره (۴۳) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب تاثیر عوامل محیطی ۲۴۴
- نمودار شماره (۴۴) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب شنونده بهتر بودن زنان..... ۲۴۶
- نمودار شماره (۴۵) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب بیش از حد بودن کارهای واگذار شده ۲۴۸
- نمودار شماره (۴۶) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب متفاوت بودن شیوه برقراری ارتباط ۲۵۰
- نمودار شماره (۴۷) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب رضایت از واحد کاری خود و همکاران..... ۲۵۲
- نمودار شماره (۴۸) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب بیشتر حرف زدن مردان و قطع سخنان دیگران..... ۲۵۴

چکیده

این تحقیق با هدف "بررسی تفاوت در مهارت‌های ارتباطی کارکنان و نقش آن در رضایت شغلی آنها" در محیط کار انجام گرفته است. روش این تحقیق پیمایشی است و ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه بوده است و پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، جداول توصیفی و استنباطی از طریق نرم افزار spss به دست آمده و تحلیل شد. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان زن و مرد موسسات پژوهشی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری می باشد که شامل ۳۷۰۰ نفر می باشد که ۱۲۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. بررسی‌ها نشان داد مردان نسبت به زنان صمیمی‌ترند و اعتماد به نفس، رودربایستی و قدرت کلامی بیشتر و رک‌گوترند. تمایل بیشتری به کار گروهی دارند و کمتر به همکاران خود اعتماد می کنند و تمایل کمی به ارتباط با همکاران هم‌جنس دارند. بیشتر ارتباطات رودررو و قادرند با تکرار منظور خود را به دیگران بفهمانند و اعتقاد بیشتری به موثر بودن حرکات بدن دارند و در حیطه کاری خود نسبت به کار و امکانات رضایت و از حقوق خود اظهار نارضایتی کرده اند و دارای سازگاری بیشتری با وظایف محوله هستند. در مقابل زنان حساس‌تر، مسئولیت پذیرتر و دارای هوش هیجانی بیشتری می باشند. توجه بیشتری به حفظ حریم شخصی دارند و از حرکات دست بیشتر استفاده می کنند. آنها نسبت به پوشش خود در سازمان رضایت کمتر و در برابر تغییرات سازمان مقاومت کمتری از خود نشان می دهند. رفتار مدیر با زیردستان برایشان مهم و از انجام کارهای یکنواخت بیشتر بیزارند. و به هنگام بروز مشکل بیشتر از همکاران خود پشتیبانی می کنند در نتیجه می توان به تفاوت در مهارت های ارتباطی زنان و مردان در محیط کار پی برد.